

Prof. Dr. Harald Geißler
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg
Telefon: +49 +40 65 41 28 40
Internet: www.coaching-gutachten.de
E-Mail: geissler@coaching-gutachten.de

Evaluation der Coachingaus- bzw. -weiterbildung

„Systemischer Businesscoach“

des

Dialog Instituts Berlin

Beginn der nächsten Ausbildung
19.-21.10.2006 in Berlin

Internet: www.dialog-institut.de
E-Mail: info@dialog-institut.de

I Zusammenfassende Darstellung und Empfehlung der Forschungsstelle Coaching-Gutachten (FCG)

Die folgende Darstellung und Empfehlung stützt sich zum einen auf Informationen des Anbieters und zum anderen auf Telefoninterviews, die der Evaluator (Prof. Dr. Harald Geißler) mit zufallsbedingt ausgewählten TeilnehmerInnen der oben genannten Weiterbildung durchgeführt hat.

Die interviewten TeilnehmerInnen bestätigten, dass die Leistungsversprechen der Weiterbildung gehalten wurden und dass sie mit ihm insgesamt (sehr) zufrieden waren.

TeilnehmerInnen, die nicht interviewt worden sind und die folgende Darstellung und Bewertung in bestimmten Punkten nicht teilen, werden freundlich gebeten, zur Forschungsstelle Coaching-Gutachten Kontakt aufzunehmen.

Die von Ulrich Nijhuis (Dialog Institut Berlin) angebotene Ausbildung „Systemischer Businesscoach“ ist vor allem Personen zu empfehlen, die besonderen Wert auf Folgendes legen:

- Coachingkonzeption, die sich gegenüber Psychotherapie abgrenzt und einen breiten Überblick über die Methoden systemischer Beratung vermittelt. Dabei wird u. a. auch auf Casemanagement fokussiert, d. h. auf die Beratung von Menschen, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder betroffen sind oder unter pathologischen Problemen leiden: Die Ausbildung wendet sich an alle, die in Profit- und Non-Profit-Organisationen arbeiten und andere (besser) beraten und unterstützen (wollen), und insbesondere an Personen, die Coachingmethoden im Bereich der Arbeits- bzw. Personalvermittlung nutzen wollen;
- Trainer, dem - so die Einschätzung der interviewten TeilnehmerInnen - praktisch gelebte Ethik, und zwar vor allem hinsichtlich des verantwortlichen Umgangs mit Macht und Ohnmacht als Coach ein höchster Wert ist;
- Angebot, sich bei Bedarf (Klärung von Fragen, Supervision eigener Coachingpraxis) zwischen den Modulen vom Trainer betreuen zu lassen (insgesamt pro TeilnehmerIn durchschnittlich 5 Std.);
- Materialreiche Teilnehmerunterlagen;
- Preis: 163 €/Seminartag bzw. 19,60 €/Unterrichtsstunde (inklusive MwSt.).

Die Merkmale des Kurses im Einzelnen:

- Das Dialog Institut, Berlin, bietet die Ausbildung „Systemischer Businesscoach“ für 2.940 € an (einschließlich der gesetzlichen Mehrwertsteuer). Er umfasst 6 dreitägige Module (18 Tage, 150 Zeitstd.)
- Alle Module finden im Dialog Institut, 10999 Berlin, Forster Str. 43 statt.
- Die Teilnehmerzahl ist auf 12 Personen beschränkt.
- Das 1. Modul wird zusammen von Herrn Nijhuis und Herrn Schwartzkopff, das 4. Modul von Herrn Schwartzkopff alleine und die Modul 2, 3, 5 und 6 werden von Herrn Nijhuis alleine durchgeführt.
- Alle Module werden als Block gebucht, - jeder Teilnehmer kann jedoch jederzeit ohne finanzielle Verluste den Kurs abbrechen. Zur Orientierung bietet das Dialog Institut regelmäßig im sechswöchigen Abstand Informationsabende an.
- Es besteht jederzeit die Möglichkeit, dass die TeilnehmerInnen sich zwischen den Modulen mit Fragen an Herrn Nijhuis wenden und sich hinsichtlich ihrer eigenen Coachingpraxis von ihm supervidieren zu lassen.

- Der Kurs fokussiert auf Einzel-Coaching, geht in Ansätzen aber auch auf System-Coaching ein (d. h. Coaching von zwei Klienten gleichzeitig, Coaching bzw. von Teams und/oder Organisationseinheiten mit Organisationsberatung bzw. Verbindung von Coaching mit Organisationsberatung). Das Verhältnis von Einzel- zu System-Coaching ist 80% zu 20%.
- Die didaktische Anlage der Ausbildung zeichnet sich dadurch aus, dass Wissensvermittlung (30% der Seminarzeit), die Darstellung und Diskussion von Theorie illustrierenden Praxisbeispielen (15% der Seminarzeit) und praktische Übungen der TeilnehmerInnen (25% der Seminarzeit) im Mittelpunkt stehen. 15% der Seminarzeit verwendet der Trainer darauf, die TeilnehmerInnen bei eigenen Coachingversuchen zu supervidieren, mit 10% der Seminarzeit unterstützt er die TeilnehmerInnen hinsichtlich ihrer Entwicklung und Zukunft als Coach, und 5% der Seminarzeit wird darauf verwandt, dass der Trainer selbst Coaching vormacht.
- Die Ausbildung vermittelt die wichtigsten Coachingmethoden relativ gleichgewichtig. D. h. die TeilnehmerInnen lernen alle wesentlichen Methoden kennen. Von etwas hervorgehobener Bedeutung sind Fragetechniken und die Methode des sog. „Aktiven Zuhörens“ und die damit verbundene Haltung der non-direktiven Gesprächsführung nach C. Rogers.
- In ähnlicher Weise wird auch ein breiter Überblick über das wesentliche Hintergrundwissen gegeben.
- Alle Module werden mit thematisch vertiefenden Unterlagen angereichert (pro Modul 20 bis 30 Seiten).
- Die wichtigsten Fähigkeiten der Dozenten sind:
(Die folgenden Fähigkeiten sind unter Moderation der Forschungsstelle Coaching-Gutachten im Dialog zwischen Anbieter und interviewten TeilnehmerInnen entwickelt worden.)
 1. Gesprächsführung (empathisches Eingehen auf die Teilnehmerbedürfnisse, z. B durch Aktives Zuhören)
 2. Fragetechniken (Verwendung systemischer zirkulärer Fragen, einschl. der Wunderfrage)
 3. Methodenkompetenz (Verwendung und Darstellung verschiedenster (Coaching-) Interventionstechniken)
 4. Problemanalyse (klare Vereinbarung von messbaren und feststellbaren Veränderungszielen)
 5. Case-Management (Umgang mit Macht und/oder Ohnmacht und Umgang mit pathologischen Klienten)

Mit Blick auf den nächsten Kurs sind keine Änderungen geplant.

2. Beschreibung des letzten Lehrgangs

Die folgende Darstellung wurde in einem von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten moderierten Dialog zwischen Anbieter und TeilnehmerInnen entwickelt. Die Beschreibungskategorien wurden von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten vorgegeben, um eine optimale Vergleichbarkeit mit anderen Anbietern zu ermöglichen.

Konzeptionelle Ausrichtung

- 80 % Einzel-Coaching (incl. Personen mit Leitungs- und Führungsaufgaben)
- 20 % System-Coaching (d. h. Coaching von Leitungs- und/oder Projektteams, Organisationsberatung)

Die wichtigsten Lehr- bzw. Vermittlungsformen des Lehrgangs

- 30 % Wissensvermittlung und Diskussion
- 15 % Darstellung und Diskussion von Praxisbeispielen zur Illustration der vermittelten Theorie
- 25 % praktische Übungen der Teilnehmer (einschl. Diskussion über die Übungen)
- 10 % Trainer unterstützt Teilnehmer bei der Analyse der eigenen Entwicklung und Erarbeitung/Umsetzung eines persönlichen Entwicklungsplans als Coach
- 5 % Trainer demonstriert Coaching (Gesamtprozess bzw. ausgewählte Coachingschritte/-aktivitäten)
- 15 % Trainer supervidiert Coachingpraxis der Teilnehmer in der Gruppe (d. h. bei den Versuchen der Teilnehmer/innen, sich gegenseitig zu coachen)

Für die Betreuung (Einzel-Supervision) der TeilnehmerInnen zwischen den Ausbildungsmodulen wurden pro Teilnehmer(in) durchschnittlich 5 Std. aufgewandt.

Vermittelte Coaching-Methoden

- 10 % Methoden der Kontextklärung des Coachings
- 5 % Kontakt- und Beziehungsgestaltung
- 10 % Gesprächsführung allgemein
- 15 % Fragetechniken und Aktives Zuhören
- 5 % Feedback (einschl. Reflekting Team)
- 5 % Tiefung, Verlangsamung, Hypnose
- 3 % Konfrontative Methoden
- 10 % Intuition, Assoziations- und Kreativitätstechniken
- 2 % Umgang mit Widerstand
- 1 % Potenzialanalysen (Tests)
- 10 % Lösungsorientierte Verfahren
- 3 % Introspektive Verfahren
- 5 % Klärung der Klientenrollen, -ziele und -werte
- 8 % Aufstellungsarbeit, szenische Rollenspiele
- 8 % Moderation und Visualisierung

Vermitteltes Hintergrundwissen

Themenblock: Grundlagen (20%)

- 5 % Definition, Grundsätze, „Philosophie“, Besonderheiten und Grenzen von Coaching
- 3 % Wissenschaftliche Grundlagen, Theorieschulen
- 4 % Anlässe, typische Bedarfe und Ziele für Coaching
- 4 % Klärungen im Vorfeld, Wahl des Settings, Erstkontakt & Auftragsklärung
- 4 % Durchführungsphasen von Coaching, Coachingabschluss, Follow-up

Themenblock: Qualitätssicherung (24%)

- 5 % Qualitätsstandards und Kompetenzprofil
- 6 % Haltung, Rollen und Identität des Coaches
- 4 % Probleme und Fallen im und für Coaching
- 2 % Gefahr der Projektion / Übertragung
- 3 % Evaluation
- 4 % Supervision

Themenblock: Coaching als Berufsfeld (13%)

- 3 % Querverbindungen zur Personalentwicklung, Implementierung von Coaching in Organisationen
- 4 % (Selbst-)Marketing und Entwicklung von Corporate Identity bzw. eines eigenen Konzepts
- 4 % Bedeutung von Peer Groups und Networking
- 2 % Akquise und Schwerpunktsetzung

Themenblock: Klientenpsychologie (23%)

- 4 % Persönlichkeit und Identität
- 6 % Handlungsmodelle und Problemlöseverfahren
- 1 % Lernen und Entwicklung
- 1 % Emotion und Motivation
- 3 % Realitätswahrnehmung, Deutungsmuster, innere Bilder
- 4 % Work-Life-Balance und persönliche Lebenskrisen
- 2 % subjektbedingte Konflikte
- 2 % Burn-Out-Symptome/Mobbing

Themenblock: Organisationspsychologie (20%)

- 2 % Grundlagen der Organisation und des Managements
- 2 % Führung
- 1 % Organisationskultur
- 1 % Macht und Mikropolitik, Beziehungsstrukturen und –dynamiken
- 2 % Interkulturelles Management
- 4 % Changemanagement/Organisationsentwicklung
- 5 % Projekt- und Prozessmanagement
- 3 % organisationale Konflikte

3. Kurzdarstellung der nächsten Ausbildung

(Im Folgenden handelt es sich um eine von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten redaktionell bearbeitete Selbstdarstellung des Anbieters)

6 Module, 12 Tage (150 Zeitstunden): 2.940 € (incl. Mwst.)
Max. Gruppengröße: 12 Personen

Modul 1: „Grundlagen des Coachings“

19.10. – 21.10.2006, Dialog-Institut Berlin

Trainer: Herr Nijhuis und Herr Schwartzkopff

Überblick über die gesamte Ausbildung; Einführung in die Theorie der systemischen und dialogischen Beratung; Aspekte der Beratung in unterschiedlichen Kontexten, wie Führungs- oder Leitungsberatung, Karriereberatung, Outplacement, Case-Management. Themen sind z. B.: Was ist Coaching? Welche Möglichkeiten bietet Coaching? Die Bedeutung von Coaching als Beratungsansatz; Das Menschenbild im Coaching; Selbstverständnis und Persönlichkeitsanforderungen an den Coach; Verständnis von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen; Verständnis systemisch-konstruktivistischen Denkens und Handelns; die erhöhten Anforderungen an Casemanager, d. h. an Manager, die sich mit Menschen in schwierigen beruflichen Situationen (v. a. Arbeitslosigkeit bzw. drohender Verlust des Arbeitsplatzes) befinden.

Modul 2: „Berater- und Klientensystem“

07.12. – 09.12.2006, Dialog-Institut Berlin

Trainer: Herr Nijhuis

Einführung in die Rahmenbedingungen des Coachings und seinen üblichen Ablauf; Erörterung möglicher Kontaktprobleme zwischen Auftraggeber, Klient und Berater; Themen sind z. B.: Bildung der kollegialen Lerngruppen/Regionalgruppen; Akquise und Kontrakt; Klärung und Durchführung (Ziel – Anliegen – Auftrag – Kontrakt – Abschluss); Rahmenbedingungen (Regeln – Kontrakt – Anfang – Abschluss); die Beziehung Auftraggeber – Klient

Modul 3: „Theorie und Praxis der systemischen Gesprächsführung“

01.03. – 03.02.2007, Dialog-Institut Berlin

Trainer: Herr Nijhuis

Voraussetzungen erfolgreicher Beratungsgespräche; Gestaltung der Gespräche; Regeln und Gesetze gelingender Kommunikation (und Muster ihres Scheiterns) als Basis systemischer Haltungen (Neugier, Interesse, Offenheit, Ressourcenorientierung, Respekt und Respektlosigkeit vor problemerzeugenden Glaubenssätzen); Ziel ist die Erweiterung der persönlichen Gesprächskompetenz für die systemische Einzelberatung; Themen sind: Methoden der systemischen Gesprächsführung in der Beratung; notwendige personale Kompetenzen im Coachingprozess; Prinzipien systemischer Hypothesenbildung; Visualisierungstechniken; Imaginationen, Rollenspiele; Strukturierungstechniken; Genogramme und Organigramme.

Modul 4: „Einzelcoaching und Casemanagement“

19.04. – 21.04.2007, Dialog-Institut Berlin

Trainer: Herr Schwartzkopff

Behandlung spezieller Aspekte der Einzelberatung, wie z. B. die Funktion des Führens und die Richtung der Beratung; Umgang mit eigenen Grundannahmen und Referenzmodellen; Ressourcenorientierung in der Beratung von Klienten in besonders schwierigen Lebenssituationen; Bedeutung des Wissens um die eigenen Grenzen des Beraters; Themen sind z. B.: Anwendung der Coachingmethoden im Einzelcoaching; Umgang mit verschiedenen Menschentypen/Führungstypen; Führungs- und Beratungskompetenz; Macht und Autorität; Übertragung und Gegenübertragung im Coaching; Grenzen des Coachings (vor allem im Case-Management).

Modul 5: „Gruppen- und Teamcoaching“

21.06. – 23.06.2007, Dialog-Institut Berlin

Trainer: Herr Nijhuis

Das Team (die Gruppe) als Mittelpunkt der Beratung; Anforderungen an die Beratung von Teams oder Gruppen; Umgang mit Überlastungserscheinungen, Fehlverhalten und Endlichkeit der Zusammenarbeit. Themen sind z. B.: Phasen, Struktur und Dynamik von Gruppen; Blockaden und Gruppendeist; Kommunikationsstrukturen in Teams; Rollencoaching und Ebenen der Teamentwicklung.

Modul 6: „Individuelles Coachingprofil und Abschluss“

21.06. – 23.06.2007, Dialog-Institut Berlin

Trainer: Herr Nijhuis

Verfeinerung der individuellen Beratungspraxis und die Reflexion des Weges der Teilnehmerinnen/Teilnehmer durch die Ausbildung; weitere grundlegende und spezielle Beratungsthemen; Perspektiven als Coaches; Themen sind z. B.: Individuelle Stilmerkmale; Worin liegen besondere Stärken der einzelnen Teilnehmerinnen/Teilnehmer?; Was zeichnet mich als Coach aus?; Feedback und Kursauswertung.

Modul 7: „Eigene Coachings bzw. Coachingprojekte“

21.06. – 23.06.2007, Dialog-Institut Berlin

Trainer/Supervisor: Herr Nijhuis

Realisierung von Einzel- bzw. Teamcoachingsitzungen bzw. eines Coachingprojekts aus dem eigenen beruflichen Umfeld; Die Ausbildungsgruppe unterstützt und die Ausbildungsleitung berät bei der Anwendung und Reflexion des Gelernten; Verlauf des Coachings bzw. des Projekts werden schriftlich reflektiert.

Modul 8: „Reflexion in kollegialen Lerngruppen / selbstorganisiertes Lernen“

21.06. – 23.06.2007, Dialog-Institut Berlin

Trainer/Supervisor: Herr Nijhuis

Kollegiale Lerngruppen sollen Raum zur Reflexion schaffen, Gelegenheit zur kollegialen Beratung von Einzelthemen und –fragen bieten; wesentliche Prozesse und Ergebnisse werden dokumentiert.

Die Trainer

Ulrich Nijhuis

Jahrgang 1955; Diplom-Ingenieur Elektrische Energietechnik; Studium der Philosophie und Psychologie; Zusatzausbildungen als Systemischer Coach (BIF), Mediator (MOW) und Supervisor (DGSv). Lehrauftrag an der FHTW-Berlin (Fachhochschule für Technik und Wirtschaft) für Personalwirtschaft und Projektmanagement. Langjähriger Vorsitzender des DIHK-Landesprüfungsausschuss der Personalfachkaufleute. Über 12 Jahre Berufserfahrung in nationalen und internationalen Großbauprojekten mit entsprechender Führungsverantwortung und über acht Jahre Stabs- und Beratererfahrung im Personalbereich eines Großunternehmens. Auditierter Managementcoach der Volkswagen AG. Seit 2001 selbstständiger Coach und Berater, Mediator und Supervisor in eigener Praxis, dem Dialog-Institut. In seiner lösungs- und ressourcenorientierten Beratungsarbeit benutzt er vorzugsweise den systemischen Ansatz.

Stephan Schwartzkopff

Jahrgang 1957; Evangelischer Diplom-Theologe, Studium in Göttingen und Tübingen; Studium der Entwicklungspsychologie und Pädagogik mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung und ökologische Bildungsarbeit; Zusatzausbildung zum zertifizierten Projektmanagementfachmann (GPM-IPMA); Längere Zeit Wissenschaftlicher Assistent an der Universität Tübingen in der Lehrer - Aus- und Weiterbildung tätig (Er hat selbst an allen Schularten von der Grundschule bis zur Berufsschule unterrichtet). Darüber hinaus langjähriger Leiter eines Abgeordnetenbüros im Deutschen Bundestag für Umwelt- und Verbraucherschutz. Herr Schwartzkopff ist innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Projektmanagement (GPM) Gründungsmitglied der Arbeitsgruppe für PM in den Bereichen Gesundheit und Soziales. Seit Anfang 2002 kooperiert er mit dem Dialog-Institut.